



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

AJT/PGR N. 130230/2026

Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.532.603 /PR

Relator : Ministro Gilmar Mendes
Recorrente : Gustavo Ribas da Silva
Advogado : Julio Cesar Amaro da Silva
Recorrida : Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A.
Advogada : Maria Lucia Sefrin dos Santos

Recurso Extraordinário com Agravo. Tema n. 1.389
RG: *“competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade”*. Parecer pelo reconhecimento da constitucionalidade da contratação por formas alternativas distintas da tradicional relação de emprego, bem como da competência da Justiça Comum para decidir sobre a existência, a validade e a eficácia de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, com aplicação das regras processuais civis pertinentes quanto à distribuição do ônus da prova.

Gustavo Ribas da Silva ajuizou ação trabalhista contra Prudential do Brasil Seguros de Vida S/A, pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício. Apontou desvirtuamento do contrato de prestação de serviços, por meio de franquias, cogitando de fraude à relação de emprego.

FPB/RP

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região reformou a sentença de improcedência dos pedidos. Reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o autor e a ré, por entender que a prestação de serviços, por meio de contrato de franquia, deu-se de forma fraudulenta, em violação do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Determinou o retorno dos autos à origem para apreciação dos pedidos decorrentes da relação empregatícia.

A nova sentença deferindo pedidos em decorrência do reconhecimento do vínculo entre as partes foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho. Os recursos de revista que se seguiram não foram admitidos, motivando a interposição de agravo de instrumento.

No Tribunal Superior do Trabalho, o agravo de instrumento e o recurso de revista da ré foram providos para declarar a licitude do contrato de franquia, excluir o vínculo de emprego do autor com a ré e julgar totalmente improcedente a reclamação trabalhista.

O autor interpôs recurso extraordinário arguindo maltrato aos arts. 5º, II, XXXV, LIV, LV, da Constituição. Apontou distinção entre o caso dos autos e os paradigmas firmados no julgamento da ADPF n. 324 e do Tema n. 725 da Repercussão Geral. A Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho negou seguimento ao recurso, desafiando a interposição de agravo.

Em 12.04.2025, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da questão controvertida, sob o tema "*competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato*

civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade” (Tema n. 1.389 RG).

Em 14.04.2025, o Ministro relator determinou “*a suspensão nacional da tramitação de todos os processos que tratem das questões mencionadas nos presentes autos, relacionadas ao Tema 1.389 da repercussão geral, até julgamento definitivo do recurso extraordinário*”.

O recorrente opôs embargos de declaração requerendo:

- (i) sejam supridas as omissões apontadas, esclarecendo-se que a suspensão nacional determinada nos autos não se estende às ações que versem sobre outras modalidades contratuais cuja apreciação constitucional já se encontra submetida a este Supremo Tribunal em feitos distintos (como nos Temas 1291 e 550 e na ADPF 1149), resguardando-se a atuação dos respectivos Ministros Relatores;
- (ii) se delimite o alcance da suspensão nacional às ações que efetivamente guardem identidade substancial com a controvérsia do *Leading Case* do Tema 1389, garantindo-se, nos demais casos, a continuidade da tramitação processual, em respeito aos princípios da razoável duração do processo (CF, art. 5º, LXXVIII) e da efetividade da jurisdição;
- (iii) se reconheça expressamente a aplicação do princípio da primazia da realidade como eixo hermenêutico fundamental para a análise das ações que discutem a existência de vínculo de emprego, de modo que a formalidade do contrato civil não obste a análise da realidade fática da prestação de serviços.

Em 28.08.2025, o Ministro relator acolheu parcialmente os embargos de declaração, sem efeitos modificativos, apenas para

esclarecer que as relações que envolvem plataformas digitais estão fora do âmbito de aplicação da suspensão nacional determinada nos autos.

- II -

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é firme quanto à constitucionalidade de contratação por formas distintas do contrato de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

No julgamento da ADPF n. 324/DF¹, a Corte reconheceu que *“a Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização”*. Com apoio nos princípios da livre-iniciativa e da livre concorrência, salientou a possibilidade de que agentes econômicos formulem *“estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade”*. Concluiu pela licitude da terceirização das atividades, sejam elas de meio ou fim, afastando a configuração de relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Fixou as seguintes teses:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.
2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

1 ADPF n. 324/DF, rel. o Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 06.09.2019.

Ao julgar o Tema n. 725 da Repercussão Geral², a Corte apontou para a conexão intrínseca entre os valores do trabalho e da livre iniciativa, ressaltando *“ser essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida esta como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade”*. Entendeu que a terceirização é estratégia de organização empresarial legítima, fixando a seguinte tese:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Na ADC n. 48/DF³ e na ADI n. 3.961/DF⁴, o Supremo Tribunal Federal lembrou que *“a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego”*. Reiterando a legitimidade da terceirização das atividades-fim de uma empresa, declarou a constitucionalidade da Lei n. 11.442/2007, que dispõe sobre transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração.

No julgamento da ADC n. 66/DF⁵, o voto condutor do acórdão salientou o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal

2 RE n. 958.252 RG/MG, rel. o Ministro Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJe 13.09.2019.

3 ADC n. 48/DF, rel. o Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 19.05.2020.

4 ADI n. 3.961/DF, rel. o Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 05.06.2020.

5 ADC n. 66/DF, rel. a Ministra Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, DJe 19.03.2021.

Federal na ADPF n. 324/DF e no Tema n. 725 RG, “*que, apoiado no dinamismo das transformações econômicas e sociais, reafirma a necessidade de se assegurar ampla liberdade às empresas para definir suas escolhas organizacionais e os modelos de negócio com vistas a assegurar sua competitividade e subsistência*”. Apontou para a necessária compatibilização entre a liberdade de organização da atividade econômica empresarial e os valores sociais do trabalho. Declarou a constitucionalidade do art. 129 da Lei n. 11.196/2005, que legitimou a prestação de serviços intelectuais, submetida a novas regras fiscais e previdenciárias, por meio de pessoas jurídicas.

Na ADI n. 5.625/DF⁶, a Suprema Corte reconheceu a validade dos contratos civis de parceria entre salões de beleza (salão-parceiro) e profissionais do setor (profissional-parceiro), nos termos da Lei n. 13.352/2016. O voto vencedor, proferido pelo Ministro Nunes Marques, sustentou que o vínculo empregatício não é a única forma de se concretizar o princípio da valorização do trabalho. Apontou para o surgimento natural de modelos alternativos à relação de emprego e para as mudanças sociais e culturais que conduzem ao alcance de solução econômica pela própria comunidade profissional envolvida. Salientou as vantagens do profissional-parceiro naquele modelo de contratação. Concluiu que outras formas de arranjo, diversas da trabalhista, também devem ser respeitadas na ordem econômica:

6 ADI n. 5.625/DF, rel. o Ministro Edson Fachin, rel. p/ o acórdão o Ministro Nunes Marques, Tribunal Pleno, DJe 29.03.2022.

Com a evolução dos tempos e a complexidade das tramas sociais, a refletirem tais avanços, **modelos alternativos de relações de trabalho têm surgido naturalmente**. O vínculo de emprego não deve ser o único regime jurídico a disciplinar o trabalho humano. Com efeito, a produção de bens e serviços ocorre das mais variadas formas, e não exclusivamente por meio do sistema caracterizado pela presença de um empresário e seus empregados.

O princípio da valorização do trabalho não se concretiza apenas com a tradicional fórmula do vínculo empregatício, em absoluto. Para sua perfectibilização, há de se facultar tanto ao trabalhador como aos empreendedores **opções legítimas** para que exerçam seu ofício sob a égide de regimes jurídicos resilientes, ajustáveis às mudanças sociais e culturais – eventualmente livres, por exemplo, de subordinação e dos limites remuneratórios característicos de um salário que tenha sido previamente contratado. Isso é conveniente para todos os atores econômicos e também para a sociedade em geral.

Não se extrai da Lei federal n. 13.352/2016 aptidão para violar os princípios da dignidade da pessoa humana e, mais precisamente, da valorização do trabalho. Bem ao contrário, a nova legislação agasalha solução econômica **nascida no próprio seio da comunidade profissional envolvida** e pressupõe situação de igualdade contratual, pelo que eleva o patamar dos trabalhadores do segmento da beleza de forma isonômica e paritária. **Daí por que deixam de ser empregados e se tornam parceiros na prestação dos serviços, o que representará para eles remuneração mais vantajosa que um salário previamente fixado, além de alta dignificação profissional.**

(...) É preciso ter presente também que a condição de empregado já não é mais, no mercado de trabalho atual, a meta almejada por profissionais que atingem certo nível de *expertise*. Afinal, se, de um lado, o profissional deixa de ser empregado e com isso perde certos direitos

próprios a essa condição, tais como férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); **de outro, como parceiro, dispõe de flexibilidade de horário, pode eleger local, dia e hora para exercer a profissão, tem inclusive a possibilidade de trabalhar em mais de um local por dia, de modo a otimizar clientela e ganhos, não está sujeito a limite de remuneração nem a controle hierárquico do empregador.**

(...) O ilustre Relator, na sessão de ontem, brindou-nos com brilhante exposição sobre a matéria. Todavia, no mérito, dele me sinto no dever de divergir, e o faço a partir do entendimento de que **a dignidade do trabalhador não se realiza de um único modo.** A Constituição é capaz de acolher muitos projetos de vida, e o legislador, no diploma em discussão, agiu com grande respeito pelas **manifestações espontâneas do mercado de trabalho em questão.**

Bem ao revés, penso que o enrijecimento do mercado, por força de disposições legais excessivamente dirigentes, isso, sim, pode operar em desfavor da liberdade, do progresso pessoal e da dignidade profissional daquele que atua no ramo da beleza, na medida em **que lhe obstrui alternativa legítima de trabalho, não menos digna apenas porque submetida a regime jurídico diverso.**

Um dos fundamentos da ordem econômica é a **valorização do trabalho humano**, que sempre aparece, no Texto Constitucional, **pareado com a livre iniciativa** (arts. 1º, IV, e 170, *caput*). Esta só se pode realizar numa ordem jurídica que não lhe manietie completamente, ainda que com bons propósitos. O vínculo empregatício tem seu lugar de destaque na economia de mercado, mas outras formas de arranjo trabalhista, sobretudo aquelas que surgem espontaneamente e que promovem o crescimento profissional das pessoas, devem ser

igualmente respeitadas e estimuladas. Foi o que ocorreu no caso.⁷

O Ministro Gilmar Mendes indicou que, no contrato de parceria em questão, nem sempre estão presentes os elementos essenciais do contrato de emprego, pois *“os profissionais preservam a liberdade para determinar os horários de trabalho, desenvolvem atividades com autonomia técnica, prestam serviços em mais de um salão de beleza simultaneamente e são proprietários dos instrumentos e materiais necessários aos procedimentos realizados”*. Afirmou que a forma de contratação por parceria em salões de beleza já ocorria mesmo antes da regulamentação impugnada, que conferiu segurança jurídica e ganhos sociais e econômicos às partes envolvidas, atendendo a demandas reais do mercado. Confirmam-se, a propósito, os seguintes trechos de seu voto:

Tanto na justificativa ao projeto de lei quanto nas manifestações que contraditam os termos da petição inicial, evidencia-se que o trabalho em salões de beleza nem sempre apresenta elementos essenciais do contrato de emprego, na medida em que a maioria dos profissionais não se subordina aos salões. Com efeito, os profissionais preservam a liberdade para determinar os horários de trabalho, desenvolvem atividades com autonomia técnica, prestam serviços em mais de um salão de beleza simultaneamente e são proprietários dos instrumentos e materiais necessários aos procedimentos realizados.

(...) A mim me parece que a legislação ora questionada está atenta à evolução das relações de trabalho em sentido amplo, pois regulamenta categoria específica

7 Grifos no original.

que, até então, na prática – em razão da informalidade – estava à margem da legislação trabalhista.

Nas diversas manifestações inseridas nos autos, o contrato de parceria é apresentado como tendo importância fundamental para legitimar uma relação de trabalho que se estabelecia há décadas dessa forma, embora sem regulamentação, conferindo segurança jurídica e ganhos sociais e econômicos para ambas as partes dessa relação jurídica.

É preciso notar que a legislação impugnada se insere no contexto das reformas trabalhistas realizadas por muitos países a partir da crise econômica mundial iniciada na primeira década do século XXI, inclusive a reforma trabalhista levada a cabo no Brasil pela Lei 13.467/2017. Países como Alemanha, Espanha, França, Itália e Portugal reformaram suas legislações trabalhistas para conferir maior flexibilidade às contratações. E depois das suas respectivas reformas, todos esses países experimentaram redução das taxas de desemprego.

(...) Primeiramente, destaco o teor do art. 1º da Constituição Federal, que consagra, não por acaso no mesmo inciso IV, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil. Aliás, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa são, uma vez mais, colocados juntos como fundamentos da ordem econômica, no art. 170 da Constituição. O modo como esses valores são postos no Texto Constitucional revela como devem ser harmonizados, um contrabalanceando o outro.

Em geral, a legislação trabalhista infraconstitucional se coloca nesse contexto de necessária harmonização entre a proteção do trabalho e a preservação da livre iniciativa. E, em especial, a possibilidade de contratação por parceria atende a demandas reais do mercado e, ao contrário do que possa parecer, não precariza o trabalho, mas formaliza uma situação que, não fosse a modalidade de parceria, possivelmente se traduziria em trabalho informal.

Sendo assim, não há precarização nem tampouco retrocesso na tutela do trabalhador, mas avanço no sentido do trabalho formal.

Em conclusão, não vislumbro incompatibilidade dos dispositivos impugnados com o Texto Constitucional.

O Ministro Alexandre de Moraes ressaltou, por sua vez, que *“a relação de emprego tradicional promove um engessamento que acaba prejudicando a possibilidade de obtenção de renda”*, lembrando que as oportunidades de trabalho nos tempos atuais não coincidem com aqueles do modelo fabril da Revolução Industrial. Citou doutrina *“sobre como novas formas de interação social e econômica reclamam igualmente a instituição de novas formas jurídicas de regulação, proteção e controle”*, para concluir que o modelo de parceria analisado *“faz frente a essas novas realidades de maneira estruturalmente mais satisfatória que o vínculo empregatício tradicional”*:

A meu ver, no entanto, o que houve foi a previsão de um novo arranjo contratual, distinto do modelo clássico de contrato empregatício, o que não representa, necessariamente, a precarização da relação de emprego ou a desvalorização social do trabalhador.

Novos arranjos contratuais, por vezes, surgem para atender a uma demanda de melhor alocação da força de trabalho, com ganhos de eficiência econômica em proveito de todas as partes envolvidas (setor produtivo, classe trabalhadora e sociedade em geral).

O vínculo empregatício tradicional, apesar de oferecer maior segurança ao trabalhador, não coincide com parte considerável das oportunidades de trabalho atualmente oferecidas, que já não correspondem ao modelo fabril da Revolução Industrial, dominante até a segunda metade do século passado. Ao longo das últimas décadas, consolida-se a percepção de que a organização

do trabalho na forma de um vínculo empregatício, embora ainda relevante para amplos segmentos profissionais, não reflete mais uma regra, uma vez que, em determinadas atividades e para categorias profissionais específicas, como aquelas que são objeto de regulamentação pela lei impugnada, a relação de emprego tradicional promove um engessamento que acaba prejudicando a possibilidade de obtenção de renda.

Nesse sentido, o sociólogo alemão ULRICH BECK, tratando das mudanças verificadas nas modernas sociedades pós-industriais, assinala o seguinte:

O sistema empregatício surgido no último século a partir de graves crises e conflitos sociais e políticos se apoia em padronizações intensivas em todas as suas dimensões básicas: do contrato de trabalho, do local de trabalho e da jornada de trabalho. A disposição da força de trabalho segue em sua configuração jurídica modelos contratuais que, em certa medida, são negociados em margens percentuais para setores e categorias profissionais inteiras. Tornou-se óbvio que o trabalho seja realizado de forma espacialmente concentrada, em (grandes) organizações fabris. O sistema empregatício também se assentava – com algumas exceções – até meados dos anos setenta na regra geral do “trabalho vitalício de jornada integral” como parâmetro de organização temporal para o planejamento e mobilização de mão de obra na empresa, mas também para definir as circunstâncias biográficas. (...)

Se essas consequências de uma despadronização da jornada e do local de trabalho forem consideradas conjuntamente, então pode-se dizer que se consuma a transição de um sistema socioindustrial unificado de trabalho de jornada integral, vitalício, organizado de modo fabril e associado com a ameaçadora iminência do desemprego em direção a um sistema pontuado por riscos e descentralizado, de subempregos flexíveis e plurais, no qual já não

existirá o problema do desemprego (no sentido da falta de um posto de trabalho).

(Sociedade de risco: Rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento – São Paulo: Editora 34, 2011, pág. 207-209.)

O mesmo autor realça certos riscos envolvidos nesse movimento na direção de subempregos flexíveis e plurais, como o da “privatização dos riscos que o trabalho oferece à saúde física e psicológica” e a generalização de incertezas ocupacionais, a par do maior controle de cada trabalhador sobre sua vida pessoal e profissional. Explorando semelhante linha de raciocínio, sobre como novas formas de interação social e econômica reclamam igualmente a instituição de novas formas jurídicas de regulação, proteção e controle, afirma JOSÉ PASTORE, professor da Universidade de São Paulo:

O século 21 vem sendo marcado por avanço inexorável do processo de fragmentação do trabalho. As novas tecnologias permitem que um produto industrial seja feito em partes, produzidas em lugares e por pessoas diferentes. O mesmo ocorre no setor de serviços. As centenas de tarefas que fazem parte do dia a dia de um hospital, por exemplo, são realizadas por profissionais, alguns do quadro fixo, outros que trabalham como autônomos, dentro ou fora do hospital. Ou seja, são pessoas que trabalham por projeto ou por tarefa.

O Japão sempre se destacou como país onde a maioria das pessoas era contratada em empregos fixos e com grande estabilidade. Hoje, tudo mudou. Até lá, as empresas mantêm uma pequena parte de colaboradores fixos, que é cercada por uma grande constelação de profissionais que trabalham nas mais diversas formas de contratação rotuladas, genericamente, de trabalho atípico, incluindo-se aqui os serviços casuais, temporários, a distância, em tempo parcial, por projeto, por prazo determinado e outros. Entre 1999 e 2008, o percentual de pessoas

que têm contratos atípicos subiu de 25% para 34% e não para de crescer.

Essa é uma tendência mundial. Em artigo recente, a revista *The Economist* apresentou longa lista de agências que fornecem profissionais para tarefas específicas que podem ser realizadas, praticamente, em qualquer país. Mediante simples telefonema, elas entregam aos clientes refeição completa, fornecem consultor, revisor de manuscritos ou motorista (“Workersondemand”, *The Economist*, 3/1/2015).

O trabalho atípico e intermitente não para de crescer. Nos Estados Unidos, 35% das pessoas trabalham por conta própria. No Brasil, são 21%, e aumentam a cada dia, especialmente nestes tempos de desemprego prolongado. A necessidade de otimizar tempo e recursos encontrou no trabalho por tarefa tudo de que precisava. Afinal, não faz sentido contratar um profissional por prazo indeterminado quando seus serviços são demandados de forma intermitente. (...)

(*O Estado de S. Paulo*, 11 set. 2015. Disponível em: www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_363.htm.

Acesso em: 10 jun. 2019.)

No caso específico dos profissionais de beleza, a modalidade contratual regulamentada pela Lei 13.352/2016 faz frente a essas novas realidades de maneira estruturalmente mais satisfatória que o vínculo empregatício tradicional. O que houve nessa alteração legislativa foi o atendimento a uma demanda – dos próprios trabalhadores – de melhor alocação da força de trabalho, com ganhos de eficiência e de natureza econômica em proveito de todas as partes envolvidas.

A mesma conclusão tem sido adotada em decisões de ambas as Turmas da Corte, que envolvem diferentes tipos de profissões e que salientam o entendimento do Supremo Tribunal Federal quanto à

prevalência da liberdade econômica e de organização das atividades produtivas⁸.

As decisões abrangem tanto a contratação de trabalhador autônomo como de pessoa jurídica, já tendo a Segunda Turma da Corte decidido expressamente que *“a prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como ‘pejotização’, não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324”*⁹.

Em relação especificamente ao contrato de franquia empresarial, a Primeira Turma do STF salientou recentemente tratar-se de forma alternativa da tradicional relação de emprego, afastando o reconhecimento de vínculo empregatício. É o que se extrai do voto do Ministro Alexandre de Moraes, relator da Rcl n. 69.376/RJ (DJe 28.08.2024):

Transferindo-se as conclusões da CORTE para o contrato de franquia empresarial, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha pela organização de suas atividades por implantação de franquia, dando concretude ao art. 2º da Lei 8.955/1994: “Franquia empresarial é o sistema pelo qual um franqueador cede ao franqueado o direito de uso de marca ou patente, associado ao direito de distribuição

8 Nesse sentido: Rcl n. 53.049 AgR/MG, rel. o Ministro André Mendonça, rel. p/ acórdão o Ministro Gilmar Mendes, Segunda Turma, DJe 06.10.2023; Rcl n. 61.583 AgR/MG, rel. a Ministra Cármen Lúcia, rel. p/ acórdão o Ministro Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe 21.09.2023; e Rcl n. 60.731 AgR/DF, rel. o Ministro Edson Fachin, rel. p/ acórdão o Ministro Gilmar Mendes, Segunda Turma, DJe 21.01.2024.

9 Rcl n. 53.688 AgR/RJ, rel. o Ministro Ricardo Lewandowski, rel. p/ acórdão o Ministro Nunes Marques, Segunda Turma, DJe 12.12.2023.

exclusiva ou semi-exclusiva de produtos ou serviços e, eventualmente, também ao direito de uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvidos ou detidos pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem que, no entanto, fique caracterizado vínculo empregatício”.

A decisão reclamada, portanto, ao considerar ilícita a contratação de franqueado fundado tão somente pela modificação da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT, com vistas ao princípio da primazia da realidade, desconsidera as conclusões do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324, da ADC 48 e das ADI's 3.961 e 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral. Neste sentido: RCL 53.899, rel. Min. DIAS TOFFOLI, j. 17/12/2022; e RCL 54.712, rel. Min. DIAS TOFFOLI, j. 16/12/2022.

(...) Por fim, sem razão a parte agravante quando sustenta que a decisão recorrida deveria limitar-se à mera cassação do ato reclamado, a fim de que outro seja proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho. A decisão agravada está adstrita aos limites objetivos da demanda, sendo a improcedência da ação trabalhista originária mera decorrência lógica do próprio acolhimento da pretensão deduzida pela parte agravada na presente Reclamação e, por consequência, do afastamento do vínculo empregatício, cuja existência é pressuposto necessário para o deferimento das respectivas verbas pela Justiça do Trabalho.¹⁰

Na mesma linha já havia decidido a Segunda Turma do STF, também em relação ao contrato de franquia, reconhecendo inclusive a *“incompetência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos de natureza contratual como aquela estabelecida na causa matriz”*. Confira-se, a

¹⁰ Sem grifos no original.

propósito, o seguinte trecho do voto do Ministro André Mendonça, relator da Rcl n. 62.353/SP AgR (DJe 02.07.2024):

6. Com relação às alegações de ausência de estrita aderência e da necessidade do revolvimento do conjunto probatório produzido na ação trabalhista, constato que tais circunstâncias não se verificam, uma vez que o ato reclamado, **a despeito da existência de contrato de franquia** firmado entre a corretora de seguros - que presta serviços mediante empresa unipessoal franqueada - e a empresa tomadora, **reconheceu a existência de relação de emprego tipicamente celetista, em desconformidade com o conjunto de decisões emanadas desta Corte**, as quais não hesitam em admitir a validade constitucional de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho.

7. Importante esclarecer, pelo bem da boa dialética, que a suposta fraude à legislação trabalhista praticada pela empresa ora reclamante é, justamente, a contratação, *in casu* mediante sistema de franquias, cuja legalidade este Supremo Tribunal Federal já assentou nos diversos precedentes apontados no *decisum* agravado, no bojo dos quais fora declarada a constitucionalidade de modalidades contratuais alternativas à tradicional relação de emprego, à luz dos postulados constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência.

8. Nesse contexto, em que pesem os argumentos lançados, entendo que os elementos fáticos analisados pela Justiça do Trabalho sucumbem ao contexto estabelecido entre a (então) reclamante e a beneficiária. Referido mecanismo de contratação perfaz necessariamente questão subjacente ao reconhecimento do vínculo de emprego. **Aludido instrumento se encaixa na forma de divisão de trabalho cuja validade foi reconhecida nos precedentes vinculantes, sendo que os julgados desta Suprema Corte, diferentemente do que alega a**

agravante, implicam, também, incompetência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos de natureza contratual como aquela estabelecida na causa matriz.

8. Desse modo, repiso que, **mesmo que tenham ocorrido os fatos narrados na decisão reclamada, inclusive com a alegada subordinação, fato é que os abusos perpetrados na relação devem ser analisados e eventualmente reparados pela Justiça comum.** Por conseguinte, a desconsideração de direitos não implica ausência de sanção ao violador ou de reparação em favor daquele que vier a ser prejudicado, mas, segundo entendimento predominante desta Corte, na esfera judicial, **será da Justiça comum a competência para a solução desses litígios, sem prejuízo de outras medidas eventualmente cabíveis.**¹¹

A propósito, o entendimento pela competência da Justiça Comum para processar e julgar conflitos que envolvem relação comercial regida por legislação especial já havia sido assentado pela Corte no julgamento No Tema n. 550 RG¹². Na oportunidade, analisando contrato de representação autônoma regido pela Lei n. 4.886/1965, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que não haveria, ali, vínculo de emprego ou relação de trabalho entre as partes. Afastou a competência da Justiça do Trabalho, fixando a tese de que, *“preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”*.

11 Sem grifos no original.

12 RE n. 606.003 RG/RS, rel. o Ministro Marco Aurélio, Tribunal Pleno, DJe 14.10.2020.

Nessa mesma linha, a Corte tem decidido que as relações envolvendo contratos regidos pela Lei n. 11.442/2007 também devem ser analisadas pela Justiça Comum. Confirmam-se, nesse sentido, os seguintes julgados:

Agravo regimental em reclamação. ADC nº 48. Transportador autônomo de cargas. Competência da Justiça Comum para avaliar o preenchimento dos requisitos da Lei nº 11.442/07. Precedentes. Agravo regimental não provido.

1. No julgamento da ADC nº 48/DF, o STF afirmou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/07, em especial a natureza comercial da contratação de autônomos para o exercício da atividade de transporte de cargas e a competência da Justiça Comum para a análise das controvérsias dela decorrentes.

2. Nos termos do julgado paradigma, compete à Justiça Comum avaliar se estão presentes ou não os elementos caracterizadores da relação comercial e, ausentes as características, enviar o caso à Justiça Especializada para decidir quanto à relação de emprego.

3. Agravo regimental não provido.¹³

AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. TRANSPORTE AUTÔNOMO RODOVIÁRIO DE CARGA. COMPETÊNCIA. PROCESSO EM CURSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AO ACÓRDÃO DO PLENÁRIO DO STF NA ADC 48. OCORRÊNCIA. NATUREZA COMERCIAL DE NATUREZA CIVIL, COMO REGRA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA A VERIFICAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS NA LEI 11.442/2007. PRECEDENTES. RECLAMAÇÃO QUE SE

¹³ Rcl n. 63.839 AgR/PR, rel. o Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 15.04.2024.

JULGA PROCEDENTE. AGRAVO A QUE SE NEGA
PROVIMENTO.¹⁴

Seguindo a evolução jurisprudencial da Corte, conclui-se ser constitucional a contratação por formas alternativas distintas da tradicional relação de emprego – seja como trabalhador autônomo ou como pessoa jurídica –, competindo à Justiça Comum decidir sobre a existência, a validade e a eficácia de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, com aplicação das regras processuais civis pertinentes quanto ao ônus da prova no que se refere à alegação de nulidade do contrato.

Na hipótese de ser identificada a nulidade do negócio jurídico, cabe a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para decidir sobre eventuais consequências na esfera trabalhista, como assentou o Ministro Gilmar Mendes na Rcl n. 69.972 AgR/MG (Segunda Turma, DJe 04.12.2024):

Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, entendo que as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial firmado entre pessoas jurídicas devem ser apreciadas pela Justiça Comum e, caso seja verificada qualquer nulidade no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas.

Aplicando-se o entendimento ao caso concreto, verifica-se que, embora a conclusão do Tribunal Superior do Trabalho esteja em consonância com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no que

¹⁴ Rcl n. 56.699 AgR/RS, rel. o Ministro Luiz Fux, Primeira Turma, DJe 17.04.2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA
ARE N. 1.532.603/PR

tange à constitucionalidade de se situar à margem da CLT a prestação de serviços por meio de contrato civil distinto da relação de emprego, a Justiça do Trabalho não é competente para apreciar a controvérsia atinente à validade de relação contratual de franquia.

O parecer é pelo reconhecimento da constitucionalidade da contratação por formas alternativas distintas da tradicional relação de emprego, bem como da competência da Justiça Comum para decidir sobre a existência, a validade e a eficácia de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, com aplicação das regras processuais civis pertinentes quanto à distribuição do ônus da prova.

Brasília, 4 de fevereiro de 2026.

Paulo Gonet Branco
Procurador-Geral da República